

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. ADIMITRA BARATAMA NUSANTARA

Nugraha Ferry Agasi

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja pada
karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara**

Dibimbing Oleh:

Nuraida Wahyu S, S. Psi., M. Psi., Psikolog

Yoga, S. Psi., M. Psi., Psikolog

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris hubungan produktivitas kerja terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara (PT.ABN). Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Sampel penelitian ini sejumlah 60 orang karyawan PT. Adimitra Nusantara yang dipilih secara acak dengan rentang usia 20-40 tahun.

Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis korelasi menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 20 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara dimana nilai r atau nilai korelasi antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja adalah 0.429. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai r -table: 0.266, atau dapat ditulis $r > r\text{-tabel} = 0.429 > 0.266$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between the interpersonal communications toward the achievement of PT. Adimitra Baratama Nusantara employees. The subjects of the study are the entire employees of PT Adimitra Baratama Nusantara. Meanwhile there are 60 employees of PT. Adimitra Nusantara which were taken randomly as the samples of this study, the samples are between the ages of 20 to the ages of 40.

This study uses a correlational study as the data analysis technique. The correlational study is calculated by a statistical software named SPSS (Statistical Package for Sosial Science) 20 for Windows. The result of the study has shown that there is a correlation between the interpersonal communications toward the achievement of PT. Adimitra Baratama Nusantara employees, in which the r value is higher than the r -table. It has found that the r value of the correlation between the interpersonal communications toward the achievement of PT. Adimitra Baratama Nusantara employees is 0.429. It is higher than the value r -table which is only 0.266 or it can be concluded as the following: $r > r\text{-tabel} = 0.429 > 0.266$. Based on the result it can be concluded that there is a significant correlation between those variables.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employees' achievement*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan maupun institusi dituntut semakin kreatif mengolah sumber daya yang tersedia guna menekan angka inflasi dan pengangguran. Pada umumnya manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Cepat atau lambat mau tidak mau dengan semakin berkembangnya lingkungan di butuhkan sedikit perubahan guna

menyesuaikan dari pada lingkungan

tersebut.

Berbagai formula telah di kembangkan oleh para pakar – pakar berbagai bidang ilmu yang tujuannya untuk memajukan kualitas dan kuantitas manusia itu sendiri. Tentu terlihat bagaimana perbedaan seorang yang terbiasa tinggal didaerah yang kurang dengan segala bentuk teknologi dan interaksi atau bisa dikatakan terisolir lalu harus menghadapi

lingkungan yang sebaliknya, akan tampak sekali berbeda ditinjau dari berbagai aspek tanpa terkecuali. Dalam hal ini tidak bisa dipungkiri keberadaan mereka juga sangat penting guna menyeleraskan kehidupan yang semakin hari terus mengalami kemajuan. Sedikit melihat kebelakang bagaimana sejarah – sejarah yang ada bahwa hanya mereka yang mampu menerima segala bentuk fasilitas yang semakin mudah atau bisa disebut lebih dari sebelumnya yang dapat bertahan.

Di era globalisasi ini sumber daya manusia yang handal sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan tersebut, oleh karena itu diperlukan suatu kemampuan, keterampilan dan semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Namun semuanya tak semudah seperti yang dibayangkan dan untuk meraihnya harus melewati berbagai tahapan dan agar menggunakan juga perlu kemampuan yang cukup serta ditunjang perlengkapan itu sendiri. Bersamaan dengan semakin berat tantangan di masa yang akan datang tentu setiap orang harus memiliki kesiapan menghadapi kemajuan teknologi dengan cara meningkatkan kemampuan melalui pelatihan-pelathan yang ada.

Melemahnya ekonomi dunia dan daya jual beli di Indonesia seperti yang dilansir media nasional dan internasional berpengaruh signifikan terhadap ratio pengeluaran dan pendapatan. Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1211> mencantumkan indeks pembangunan manusia pada tahun 2015 Kalimantan Timur

menorehkan hasil positif sebanyak 74.17 tertinggi dibawah D.I.Yogyakarta yaitu menempati urutan ke 2 tingkat nasional.

Berdasarkan observasi awal di beberapa perusahaan bahwa ada masalah antara karyawan level bawah dengan staff dan banyak keluhan mulai dari motivasi, kesehatan usia, status pekerjaan, gaji yang terlambat sampai komunikasi dengan pihak perusahaan dan karyawan. Karyawan yang tidak diangkat sebagai pegawai tetap, outsourcing dan kasus kasus yang menguap entah masalah pada individu atau kebijakan perusahaan

Agar dapat memenuhi persyaratan tersebut perusahaan wajib mengadakan suatu pelatihan bagi karyawannya, dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan dari sebelumnya. Berdasarkan hal yang

tertulis diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja.

Produktivitas sering pula dikaitkan manajemen kerja, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum

produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*).

Menurut Hasibuan (dalam Almasdi, 2006) produktivitas adalah : “Perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efesiensi yang

berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efesiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efesiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efesiensi.

Kata-kata produktivitas memang telah menggema di Indonesia dalam beberapa tahun belakangan ini, walaupun kegiatan untuk

meningkatkan produktivitas baik tenaga, modal, tanah maupun sumber-sumber alam lainnya yang tersebar luas di tanah air kita, telah berlangsung lama.

Namun salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu-waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tak terbuang sia-sia,

tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini barangkali, kemampuan membaca dan menulis merupakan salah satu elemen penting tahap-tahap awal program industrialisasi. Pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan ketrampilan teknik yang lebih maju.

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan pengawasan semuanya melibatkan

komunikasi. Komunikasi membantu para anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, serta ikut berperan dalam semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi yang efektif juga membantu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya (Sunyoto, 2013:54)

Komunikasi interpersonal/*interpersonal communication* merupakan komunikasi antara individu dengan individu lainnya mulai dari bentuk tatap muka dan dalam susunan kelompok sampai ke bentuk pesan instan dan konferensi video (Ivancevich, et al 2007 dalam Sunyoto, 2013).

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta SDM merupakan beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (dalam Almasdi, 2006). Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Faktor lain seperti sumber keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru. Menurut (Fisher et. Al, dalam Almasdi, 2006)

dasar pengelolaan manusia sebenarnya juga dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi perusahaan dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, memperhatikan, serta memotivasi karyawan mereka lebih sulit untuk ditiru oleh lainnya.

Selain itu, di masa lalu, perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan perilaku karyawan dan kinerjanya. Sebagai contoh, para peneliti menemukan bahwa ada hubungan signifikan positif antara perilaku kognitif karyawan dengan kinerja Osroff, dikutip oleh (Luthans dan Peterson 2002 dalam Mangkunegara 2007)

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan 2 bentuk hipotesis yaitu:

1. Ho: Hipotesis Nol

Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara

2. Ha: Hipotesis Alternatif

“Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungan antar

variabel dalam permasalahan yang ditetapkan (Indrawan dan Yaniawati, 2014: 51)

Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara (PT. ABN).

Sampel adalah bagian dari populasi, dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Penelitian ini dilakukan di perusahaan karena untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap komunikasi interpersonal di PT. ABN. Gay dan Diehl dalam Indrawan & Yaniawati (2014: 102) menyatakan sampel minimum penelitian korelasional adalah 30 subjek. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel random sederhana atau juga disebut *simple random sampling* yaitu bentuk termurni dari pengambilan sampel probabilitas. Oleh karena semua sampel probabilitas harus menyediakan probabilitas penuh yang diketahui bagi seleksi setiap elemen populasi, maka sampel random sederhana dipandang sebagai sebuah kasus khusus dimana setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama dan diketahui untuk diseleksi (Indrawan & Yaniawati, 2014: 95). Jadi sampel penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara yang diperoleh melalui metode random sampling.

ALAT UKUR

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, oleh karena itu data tersebut dianalisis

dengan pendekatan statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 20 for Windows.

HASIL

Penelitian ini menggunakan kuesioner peneliti terdahulu yang membahas indikator serupa dengan penelitian ini, sehingga tidak perlu lagi dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner karena telah diujikan sebelumnya oleh peneliti terdahulu.

Data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner terhadap 60 orang karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Penilaian kriteria kuesioner terhadap karyawan tersebut ditentukan berdasarkan dua jenis indikator, yakni hubungan interpersonal dan produktivitas kerja. Penentuan kriteria penilaian kedua

indikator tersebut ditentukan menggunakan skala likert:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	Kategori
Sangat Setuju	4	Sangat baik
Setuju	3	Baik
Tidak setuju	2	Kurang
Sangat tidak setuju	1	Sangat kurang

Sumber: Skala Likert (Indrawan & Yaniawati, 2014:117)

Pada sub bab berikut adalah hasil penelitian yang telah dijabarkan sesuai dengan indikator penelitian.

1. Produktivitas kerja

Telah dilakukan uji kuesioner terhadap 60 orang karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara, tentang produktivitas kerja. Secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.2 Produktivitas kerja

Kategori	Jumlah Jawaban	Persentase
Sangat baik	414	19,7 %
Baik	1266	60,3 %
Kurang	346	16,5 %
Sangat kurang	73	3,5 %
Total	2099	100 %

Sumber: MS. Excel 2013

Pada tabel tersebut diketahui dari total 2099 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 35 butir kuesioner tentang produktivitas kerja, terdapat 414 jawaban atau 19,7% dari jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat baik, kemudian terdapat 1266 jawaban atau 60,3% dari total keseluruhan yang termasuk kategori baik, sedangkan untuk kategori kurang terdapat 346 jawaban atau 16,5% dari total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 73 jawaban atau 3,5% dari jumlah keseluruhan.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan masing-masing indikator dari produktivitas kerja karyawan PT.

Adimitra Baratama Nusantara adalah sebagai berikut:

a. Sikap Kerja

Terdapat 7 butir kuesioner yang mewakili sikap kerja karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari ketujuh butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel terdapat hasil jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.2.1 Sikap Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	72	17,1%
Baik	276	65,7%
Kurang	72	17,1%
Sangat Kurang	0	0%
TOTAL	420	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 420 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap kerja karyawan, terdapat 72 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 17,1%, kemudian terdapat 276 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 65,7% dari total jawaban yang ada, lalu

terdapat 72 jawaban atau 17, 1% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang tidak terdapat satupun jawaban berarti 0% responden yang memiliki sikap kerja sangat kurang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT> Adimitra Baratama Nusantara memiliki sikap kerja yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 276 jawaban atau 65,7% dari total jawaban yang ada.

b. Tingkat Keterampilan

Terdapat 11 butir kuesioner yang mewakili tingkat keterampilan karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Hasil dari kesebelas butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.2 Tingkat keterampilan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	107	16,2%
Baik	415	62,9%

Kurang	117	17,7%
Sangat Kurang	21	3,2%
TOTAL	660	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Pada tabel tersebut diketahui, dari total 660 jawaban yang merupakan perwakilan dari tingkat keterampilan karyawan, terdapat 107 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan adalah sejumlah 16,2%, sedangkan terdapat 415 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 62,9% dari total seluruh jawaban yang ada, terdapat 117 jawaban atau 17, % jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang hanya terdapat 21 jawaban atau 3,2% saja. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki keterampilan kerja yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 415

jawaban atau 62,9% dari total jawaban yang ada.

c. Hubungan terhadap lingkungan

Terdapat 5 butir kuesioner yang mewakili hubungan karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara terhadap lingkungan. Dari kelima butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel terdapat hasil jawaban sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.3 Hubungan terhadap lingkungan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	64	21,3%
Baik	211	70,3%
Kurang	18	6%
Sangat Kurang	7	2,3%
TOTAL	300	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 330 jawaban yang merupakan perwakilan dari hubungan karyawan terhadap lingkungan, terdapat 64 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 21,3%, kemudian terdapat 211 jawaban

yang merupakan kategori baik atau sejumlah 70,33% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 18 jawaban atau 6% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang hanya terdapat jawaban atau sejumlah 2,3% saja dari keseluruhan jawaban yang mewakili hubungan karyawan terhadap lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki hubungan yang baik terhadap lingkungan, dikarenakan hasil kuesioner didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 211 jawaban atau 70,33% dari total jawaban yang ada.

d. Manajemen Produktivitas

Pada bagian ini terdapat 5 butir kuesioner yang mewakili manajemen produktivitas terhadap karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari

kelima butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.2.4 Manajemen produktivitas

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	57	19%
Baik	159	53%
Kurang	66	22%
Sangat Kurang	18	6%
TOTAL	300	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 300 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap kerja karyawan, terdapat 57 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 19%, kemudian terdapat 159 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 53% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 66 jawaban atau 22% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang hanya terdapat 6% atau hanya terdapat 18 jawaban saja. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki manajemen produktivitas kerja yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 159 jawaban atau 53% dari total jawaban yang ada.

e. Efisiensi tenaga kerja

Terdapat 3 butir kuesioner yang mewakili efisiensi tenaga kerja PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari ketiga butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel dicantumkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.5 Efisiensi tenaga kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	59	32,8%
Baik	111	61,7%
Kurang	7	3,9%
Sangat Kurang	3	1,7%
TOTAL	180	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 180 jawaban yang merupakan perwakilan dari efisiensi tenaga kerja, terdapat 111 jawaban yang termasuk

kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 32,8%, kemudian terdapat 276 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 61,7% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 7 jawaban atau 3,9% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang hanya terdapat 3 jawaban atau sejumlah 1,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi tenaga kerja pada PT. Adimitra Baratama Nusantara termasuk kategori baik, dimana hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 111 jawaban atau jika dipresentasikan sejumlah 65,7% dari total jawaban yang ada.

f. Kewiraswastaan

Indikator terakhir pada produktivitas kerja adalah kewiraswastaan, terdapat 4 butir kuesioner yang mewakili kewiraswastaan kerja karyawan PT.

Adimitra Baratama Nusantara. Dari ketiga butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel terdapat hasil jawaban yang dipresentasikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.6 Kewiraswastaan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	55	22,9%
Baik	95	39,6%
Kurang	66	27,5%
Sangat Kurang	24	10%
TOTAL	240	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 240 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap kewirausahaan, terdapat 55 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 22,9%, kemudian terdapat 95 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 39,6% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 66 jawaban atau 27,5% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang terdapat 24 jawaban atau sejumlah 10%

dari total jawaban. Walaupun pada indikator kewirausahaan ini tidak terlalu signifikan perbedaan persentasenya jika dibandingkan pada indikator yang lain, namun jawaban yang paling mendominasi masih pada kategori baik yakni sejumlah 39,6% atau sejumlah 95 jawaban sehingga pada indikator kewirausahaan karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara juga dinyatakan baik.

2. Komunikasi Interpersonal

Indikator kedua yang diuji adalah komunikasi interpersonal. Telah dilakukan pula uji kuesioner terhadap 60 orang karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara, tentang komunikasi interpersonal. Secara keseluruhan komunikasi interpersonal karyawan PT. Adimitra Nusantara Baratama dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3 Komunikasi interpersonal

Kategori	Jumlah Jawaban	Persentase
Sangat baik	770	22,9%

Baik	2199	65,4%
Kurang	320	9,5%
Sangat kurang	71	2,1%
Total	3360	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Pada tabel tersebut diketahui dari total 3360 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 56 butir kuesioner tentang komunikasi interpersonal, terdapat 770 jawaban atau sejumlah 22,9% dari jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat baik, terdapat 2199 jawaban atau sebesar 65,4% dari total keseluruhan yang termasuk kategori baik dan merupakan jawaban yang paling mendominasi, sedangkan untuk terdapat 320 jawaban atau hanya 9,5% dari total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 71 jawaban atau 2,1% dari jumlah keseluruhan pada kategori komunikasi interpersonal.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan masing-masing indikator dari produktivitas kerja karyawan PT.

Adimitra Baratama Nusantara adalah sebagai berikut:

Keterbukaan: Kemampuan untuk mengemukakan pendapat

Terdapat 12 butir kuesioner yang mewakili keterbukaan dalam kemampuan untuk mengemukakan pendapat pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari keduabelas butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel terdapat hasil jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.3.1 Keterbukaan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	180	25%
Baik	463	64,3%
Kurang	66	9,2%
Sangat Kurang	11	1,5%
TOTAL	720	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 720 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap keterbukaan karyawan, terdapat 180 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 25%,

kemudian terdapat 463 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 64,3% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 66 jawaban atau 9,2% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang hanya terdapat 11 jawaban atau sejumlah 1,5% satupun jawaban berarti 0% responden yang memiliki keterbukaan dalam mengemukakan pendapat dengan kategori sangat kurang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki sikap keterbukaan yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 463 jawaban atau 64,3% dari total jawaban yang ada.

- b. Empati: Kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan
- Terdapat 8 butir kuesioner yang mewakili empati atau kemampuan untuk

merasakan apa yang orang lain rasakan pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari kedelapan butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel terdapat hasil jawaban pada tabel berikut:

Tabel 4.3.2 Empati

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	97	20,2%
Baik	338	70,4%
Kurang	35	7,3%
Sangat Kurang	10	2,1%
TOTAL	480	100%

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 480 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap kerja karyawan, terdapat 97 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 20,2%, kemudian terdapat 338 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 70,4% dari total jawaban yang ada, lalu hanya terdapat 35 jawaban atau sejumlah 7,3% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk

kategori sangat kurang hanya terdapat 10 jawaban atau sejumlah 2,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki empati yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 338 jawaban atau 70,4% dari total jawaban yang ada.

c. Sikap mendukung: Kemampuan untuk mendukung satu sama lain

Terdapat 12 butir kuesioner yang mewakili sikap kerja karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari keduabelas butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3.3 Sikap mendukung

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	137	19%
Baik	498	69,2%
Kurang	68	9,4%
Sangat Kurang	17	2,4%
TOTAL	720	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 720 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap mendukung satu sama lain pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara, terdapat 137 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 19%, kemudian terdapat 498 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 69,2% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 68 jawaban atau 9,4% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang terdapat 17 jawaban atau hanya sejumlah 2,4% dari total jawaban. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki sikap mendukung satu sama lain yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 498 jawaban atau 69,2% dari total jawaban yang ada.

d. Sikap positif: kemampuan untuk berpikir positif pada orang lain

Indikator komunikasi interpersonal selanjutnya yang dianalisa adalah sikap positif, yakni kemampuan untuk berpikir positif pada orang lain. Terdapat 7 butir kuesioner yang mewakili kemampuan berpikir positif pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari ketujuh butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang sampel ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3.4 Sikap positif

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	146	34,8%
Baik	212	50,5%
Kurang	54	12,9%
Sangat Kurang	8	1,9%
TOTAL	420	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 420 jawaban yang merupakan perwakilan dari kemampuan untuk berpikir positif, terdapat 146 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 34,8%,

kemudian terdapat 212 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 50,5% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 54 jawaban atau 12,9% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang terdapat 8 jawaban atau sejumlah 1,9 persen dari total jawaban. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki kemampuan yang baik dalam berpikir secara positif, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 212 jawaban atau 50,5% dari total jawaban yang ada.

e. Kesetaraan: Kemampuan untuk memposisikan orang dalam kesetaraan

Terdapat 17 butir kuesioner yang mewakili sikap kesetaraan pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari ketujuhbelas butir kuesioner yang dijawab oleh 60 orang

sampel terdapat hasil jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.3.5 Kesetaraan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat baik	210	20,6%
Baik	688	67,5%
Kurang	97	9,5%
Sangat Kurang	25	2,5%
TOTAL	1020	100%

Sumber: MS. Excel 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui, dari total 1020 jawaban yang merupakan perwakilan dari sikap kerja karyawan, terdapat 210 jawaban yang termasuk kategori sangat baik atau jika dipresentasikan sejumlah 20,6%, kemudian terdapat 688 jawaban yang merupakan kategori baik atau sejumlah 67,5% dari total jawaban yang ada, lalu terdapat 97 jawaban atau 9,5% jawaban yang termasuk kategori kurang, sedangkan untuk kategori sangat kurang terdapat 25 jawaban atau sejumlah 2,5% dari total jawaban. Maka dapat ditarik disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara

memiliki sikap kesetaraan yang baik, berdasarkan hasil kuesioner yang didominasi oleh jawaban dengan kategori baik, yakni sejumlah 688 jawaban atau 67,5% dari total jawaban yang ada.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja

Sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara, maka dari hasil kuesioner terhadap 60 orang karyawan telah tentang dua indikator, yakni komunikasi interpersonal dan produktivitas karyawan, kedua indikator tersebut diuji korelasinya menggunakan SPSS 20 untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua indikator tersebut. Hasil dari korelasi dibandingkan dengan nilai r-table yang

ditentukan berdasarkan Degree of produktivitas kerja menggunakan SPSS

Freedom (Df): 20:

$$Df = n - k$$

$$= 60 - 2$$

$$= 58$$

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi

Keterangan:

Df : Degree of Freedom

n: Jumlah sampel

k: jumlah variable

Berdasarkan jumlah degree of freedom

= 58 dan taraf signifikansi 5% diketahui

nilai r-table adalah: 0.266, maka

hubungan antara kedua variable

dinyatakan signifikan apabila nilai

korelasi lebih dari nilai r-tabel. Berikut

Berdasarkan hasil analisis menggunakan

SPSS 20 di atas diketahui bahwa nilai

korelasi antara komunikasi interpersonal

terhadap produktivitas kerja adalah

0.429. Nilai tersebut lebih

tinggi dari nilai r-table, $r > r$ -

tabel = $0.429 > 0.266$.

Berdasarkan hasil tersebut

maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara kedua

variable. Dengan demikian hasil

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

adalah hasil analisis korelasi antara

komunikasi interpersonal terhadap

Correlations		
	produktivitas	komunikasi
earson Correlation	1	,429**
roduktivitas ig. (2-tailed)		,001
	60	60
earson Correlation	,429**	1
omunikasi ig. (2-tailed)	,001	
	60	60

tersebut digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan hipotesis:

a. Ho: Hipotesis Nol

Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara

b. Ha: Hipotesis Alternatif

Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara

Dari hasil korelasi tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis bahwa ha diterima dan ho ditolak:

Ha : “Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara.”

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yakni komunikasi

interpersonal dan produktivitas kerja.

Penelitian ini disusun untuk mengetahui ada tidaknya hubungan

antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja PT.

Adimitra Baratama Nusantara.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan bahwa karyawan PT.

Adimitra Baratama memiliki produktivitas kerja yang baik, sesuai

dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan memberi jawaban yang termasuk kategori baik, sebagaimana

diketahui dari total 2099 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 35 butir

kuesioner tentang produktivitas kerja, terdapat 414 jawaban atau 19,7% dari

jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat baik, kemudian terdapat

1266 jawaban atau 60,3% dari total keseluruhan yang termasuk kategori

baik, sedangkan untuk kategori kurang

terdapat 346 jawaban atau 16,5% dari total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 73 jawaban atau 3,5% dari jumlah keseluruhan. Jadi dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan, memiliki produktivitas kerja yang baik.

Variabel kedua yang dianalisa adalah komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara. Dari hasil penelitian telah disimpulkan bahwa karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki komunikasi interpersonal dengan kategori baik, sebagaimana data yang didapat dari hasil penelitian menunjukkan dari total 3360 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 56 butir kuesioner tentang komunikasi interpersonal, terdapat 770 jawaban atau sejumlah 22,9% dari jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat

baik, terdapat 2199 jawaban atau sebesar 65,4% dari total keseluruhan yang termasuk kategori baik dan merupakan jawaban yang paling mendominasi, sedangkan untuk terdapat 320 jawaban atau hanya 9,5% dari total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 71 jawaban atau 2,1% dari jumlah keseluruhan pada kategori komunikasi interpersonal. Dari kategori baik sangat mendominasi yakni sebesar 3360 jawaban atau 65,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Adimitra Baratama Nusantara termasuk kategori baik.

Baik dari segi produktivitas kerja dan komunikasi interpersonal karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara sama-sama termasuk kategori baik, selanjutnya adalah

menarik kesimpulan akhir yang merupakan tujuan dari penelitian ini yakni mengetahui ada tidaknya hubungan antara produktivitas kerja dengan komunikasi interpersonal. Setelah dilakukan penelitian, telah dibuktikan bahwa produktivitas kerja berkorelasi dengan komunikasi interpersonal. Berdasarkan data yang menunjukkan nilai korelasi antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja adalah 0.429. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai r -table: 0.266, atau dapat ditulis $0.429 > 0.266$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variable. Sehingga kesimpulan akhir adalah sesuai dengan bunyi hipotesis alternatif, yakni: “Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara.”

KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang ditarik mengacu pada tujuan penelitian dan dibuat atas dasar hasil penelitian:

1. karyawan PT. Adimitra Baratama memiliki produktivitas kerja yang baik, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberi jawaban yang termasuk kategori baik, sebagaimana diketahui dari total 2099 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 35 butir kuesioner tentang produktivitas kerja, terdapat 414 jawaban atau 19,7% dari jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat baik, kemudian terdapat 1266 jawaban atau 60,3% dari total keseluruhan yang termasuk kategori baik, sedangkan untuk kategori kurang terdapat 346 jawaban atau 16,5% dari

total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 73 jawaban atau 3,5% dari jumlah keseluruhan. Jadi dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan, memiliki produktivitas kerja yang baik.

2. karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara memiliki komunikasi interpersonal dengan kategori baik, sebagaimana data yang didapat dari hasil penelitian menunjukkan dari total 3360 jawaban oleh 60 orang karyawan dari 56 butir kuesioner tentang komunikasi interpersonal, terdapat 770 jawaban atau sejumlah 22,9% dari jumlah keseluruhan merupakan kategori sangat baik, terdapat 2199 jawaban atau sebesar 65,4% dari total keseluruhan yang termasuk kategori baik dan merupakan jawaban yang paling mendominasi, sedangkan untuk terdapat 320 jawaban atau hanya 9,5%

dari total keseluruhan, nilai terendah adalah pada kategori sangat kurang, yakni hanya sekitar 71 jawaban atau 2,1% dari jumlah keseluruhan pada kategori komunikasi interpersonal.

Dari kategori baik sangat mendominasi yakni sebesar 3360 jawaban atau 65,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Adimitra Baratama Nusantara termasuk kategori baik.

3. Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimitra Baratama Nusantara dimana nilai r atau nilai korelasi antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja adalah 0.429. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai r -table: 0.266, atau dapat ditulis $r > r\text{-tabel} = 0.429 > 0.266$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran berikut dibuat:

1. Pada umumnya para pemilik perusahaan cenderung menjaga jarak dengan karyawannya dengan tujuan untuk menjaga wibawa mereka. Sehingga sebagai akibatnya jarang sekali terjadi komunikasi langsung antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Bagi pemilik perusahaan ataupun penanggung jawab perusahaan sebaiknya lebih membuka diri untuk melakukan komunikasi dan mendengarkan keluhan serta saran dari bawahannya, karena komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pemilik atau pengelola perusahaan juga sebaiknya peka dan responsif jika terdapat keluhan karyawan sehingga kinerja karyawan bisa maksimal.

Sebagai pemilik atau pengelola perusahaan sebaiknya mampu menampung aspirasi para karyawan, jangan sampai membuat para karyawan khawatir dengan kondisi keselamatan kerja, ataupun kurangnya fasilitas yang dapat menghambat pekerjaan mereka.

3. Pemilik atau pengelola perusahaan sebaiknya juga tidak menerima begitu saja segala laporan dan keluhan, karena biasanya yang terjadi keluhan dan laporan itu tidak diterima langsung dari karyawan melainkan melalui perantara kepala bagian. Oleh karena itu hubungan interpersonal pemilik perusahaan secara langsung kepada karyawan sangat penting, selain untuk memantau kondisi nyata dalam

- lapangan juga dapat sekaligus menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.
4. Pemilik atau pengelola perusahaan sebaiknya tidak semena-mena menggunakan wewenangnya dalam memerintah karyawan, karena akan menanamkan kebencian oleh para karyawan sehingga tidak tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja
 5. Sebagai sesama karyawan melakukan pertemanan adalah hal yang baik selama tidak berlebihan, karena melalui pertemanan terjalin hubungan komunikasi interpersonal yang baik antar sesama karyawan. Melalui kerjasama yang baik produktivitas kerja akan lebih maksimal.
 6. Di dalam sebuah perusahaan sering terjadi persaingan antar divisi atau bagian, sebaiknya hal tersebut dihindari karena persaingan yang

kurang sehat atau kecemburuan dapat merusak komunikasi interpersonal sesama karyawan yang kemudian berdampak pada merosotnya produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Makassar.
- Almasdi, 2006. Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Budi, Triton Prawira., 2006.spss 13.00 Terapan; Riset Statistik Parametrik. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Dessler, G., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14. PT. Salemba Empat: Jakarta Selatan
- Devito, Joseph. 1997. Komunikasi Antar Manusia. Edisi kelima. Alih Bahasa: Agus Maulana. Professional Book: Jakarta.
- Gomes, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta

- Hery, 2014, Controllershship Knowledge And Management Approach. PT. Grasindo. Jakarta.
- Indrawan, R. & Yaniawati, R.P., 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan Dan Pendidikan. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, 2014. Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Nofiyanti, E., 2016. Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta). Yogyakarta
- Sinungan, Muhdarsyah. 2003. Produktivitas: Apa dan Bagaimana? PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto. 2013. Teori, Kuisoner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Suwatno & Priansa. 2013. MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Wibowo, 2014. Perilaku Dalam Organisasi, Rajawali Press. Indonesia
- Yunita, J. 2011. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASURANSI TAKAFUL UMUM. Jakarta